

CÓDIGO DE ÉTICA Y PRINCIPIOS BÁSICOS

de Biomax S.A. y sus subsidiarias



*“La integridad es hacer lo correcto,
incluso cuando nadie esté mirando”*

-Albert Einstein



Contenido

Presentación	4
Un mensaje del presidente de la Junta Directiva	5
Compromisos, expectativas y aplicación del Código de Ética y Principios Básicos	6
1. Declaración de valores	7
2. Normas relacionadas con los colaboradores y la conducta comercial	9
A. Cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos aplicables	9
B. Respeto de las normas éticas de la sociedad	9
C. Administración de la información confidencial	10
D. Protección de datos	12
E. Responsabilidades de los colaboradores	13
F. Compromiso de no represalias	13
3. Normas relacionadas con el lugar de trabajo	14
A. Oportunidades laborales equitativas	14
B. Derechos laborales	14
C. Comité de Convivencia	15
D. Conflicto de interés	16
E. Obsequios y atenciones	18
F. Participación en juntas directivas	19
G. Oportunidades de nuevos negocios	20
H. Uso interno del internet	20
I. Declaraciones ante medios de comunicación y redes sociales	20
J. Calidad, seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente	21
K. Responsabilidades del colaborador	22
L. Protección y uso adecuado de los activos de las Compañías	22
4. Normas relacionadas con el mercado	23
A. Sobornos	23
B. Lavado de activos	24
C. Relaciones con proveedores y clientes	24
D. Documentación precisa, gestión de registros e impuestos	25
5. Normas sobre procedimientos de notificación	25
A. Procedimientos de notificación	25
B. Comité de Auditoría y Ética	26
C. Línea de Ayuda	26
Glosario	28

Presentación

Este documento difunde el Código de Ética y Principios Básicos de Biomax S.A., GNE Soluciones S.A.S. y sus Compañías subsidiarias (en adelante las "Compañías"), ratificando los valores que definen su ADN y marcando la pauta del accionar de sus colaboradores ante las partes interesadas, mostrándoles un panorama amplio de su filosofía de trabajo.

De raíz con sus principios morales, moldado bajo los parámetros humanos y de la ley, han surgido estos principios para salvaguardar nuestra cultura y modelo de hacer negocios.

Las Compañías invitan a sus proveedores, agentes, subcontratistas y a sus colaboradores a que demuestren honestidad, integridad, justicia y que respeten nuestras normas teniendo conocimiento de estas como base del inicio de negocios con las Compañías. Estos principios y aplicaciones prácticas, no son negociables ni pueden ser objeto de modificaciones parciales. De la misma manera, alentamos a nuestros colaboradores a comprometerse en estos aspectos con nuestros clientes.

Esperamos que nuestros proveedores, agentes y subcontratistas cumplan con comportamientos referidos a la integridad empresarial, prácticas operativas sostenibles, estándares laborales de seguridad, salud y prácticas medioambientales. Las Compañías podrán reservarse el derecho de verificar de forma regular el cumplimiento de los requisitos contemplados en este Código de Ética y Principios Básicos.

Las Compañías invitan a que todas las partes interesadas conozcan, se sientan identificadas y actúen basándose en este Código de Ética y Principios Básicos, teniendo la certeza que participan en un ambiente de trabajo donde se comparten valores organizacionales, imperativos éticos y se respeta la dignidad humana.

Un mensaje del presidente de la Junta Directiva

Estimado colaborador:

Actuar bajo lineamientos de conducta claros en nuestro trabajo contribuye a fortalecer la cultura de ética y servicio y nos permite cumplir con el compromiso de excelencia y cuidado de nuestros colaboradores.

El Código de Ética y Principios Básicos que hoy presentamos es una herramienta para guiar el comportamiento y el modo de actuar en nuestras relaciones internas y con las personas y entidades que consideramos terceros.

Por lo anterior, los invito a conocer, a leer y a comprometerse con nuestro Código de Ética y Principios Básicos y a continuar trabajando con integridad para seguir construyendo nuestra compañía.

Cordial Saludo,

Presidente Junta Directiva de Biomax S.A.

Compromisos, expectativas y aplicación del Código de Ética y Principios Básicos

El cumplimiento de este Código de Ética y Principios Básicos será una responsabilidad personal y exclusiva de cada uno de los colaboradores de las Compañías, una vez hayan sido informados sobre su implementación. En caso de incurrir en cualquier transgresión, el colaborador no podrá invocar su desconocimiento o el hecho de haber obedecido instrucciones de colaboradores de un nivel jerárquico superior.

Se espera que todos los colaboradores adopten una actitud proactiva, evitando una actitud de no intervención frente a posibles violaciones, y actuando por iniciativa propia en caso de detectar hechos de incumplimiento de este Código de Ética y Principios Básicos en cualquier tipo de proceso.

El incumplimiento de este Código de Ética y Principios Básicos es considerado como una falta grave, sancionable en el marco del contrato laboral. Es responsabilidad de todos los colaboradores reportar cualquier tipo de violación a este Código de Ética y Principios Básicos a través de los mecanismos que se señalan en la Sección 5.

Este Código de Ética y Principios Básicos así como las políticas y reglamentos que surgen de estas normas éticas y se establecen en las Compañías rigen a todos los colaboradores, filiales y subsidiarias y en todos los niveles de gobernanza desde su Junta Directiva, Alta Gerencia, colaboradores en general, incluyendo subcontratistas, proveedores y aliados estratégicos con los que realizamos negocios.

1 Declaración de valores

Los valores son principios y creencias individuales que permiten al ser humano orientar su comportamiento en función de realizarse como persona. Son creencias fundamentales que basadas en nuestras convicciones personales, permiten apreciar y preferir unas cosas en vez de otras y decidir un comportamiento en lugar de otro. La coherencia entre las creencias y comportamiento son fuente de satisfacción y facilitan la vida en plenitud. Esta misma definición aplica a las Compañías, estos valores son nuestro ADN y definen quiénes somos y en qué creemos. Vivir nuestros valores como equipo es lo que nos une, lo que nos permitirá crecer como empresa y como personas y lo que nos hace diferentes de otras empresas.

Es por eso que compartimos con ustedes nuestros valores:

- La **CONFIANZA** engloba honestidad, integridad y transparencia, que genera un verdadero trabajo en equipo a todos los niveles, dentro y fuera de la organización.

Comportamientos asociados a este valor:

- Trabajo en Equipo y Cooperación
- Honestidad, transparencia e integridad

- El **RESPETO** es valorar los derechos y la seguridad de los individuos, de la sociedad y del medio ambiente, dentro y fuera de la organización.

Comportamientos asociados a este valor:

- Trato justo personal y profesional
- Cumplimiento de normas, políticas y reglamentos (apego a la Ley)

- La **PASIÓN** es parte fundamental del ADN de las Compañías, es el sentido de urgencia competitiva y el compromiso personal de dar la “milla extra” para sobrepasar las expectativas de los clientes internos y externos.

Comportamientos asociados a este valor:

- Sentido de urgencia competitiva
- Compromiso y dar la “milla extra”

- Valoramos e impulsamos la **CREATIVIDAD** y el espíritu emprendedor para generar nuevas oportunidades y ser más efectivos y eficientes.

Comportamientos asociados a este valor:

- Espíritu emprendedor
- Efectivos y eficientes

- Nos **ENFOCAMOS EN RESULTADOS**, creando valor con el compromiso de satisfacer a nuestros clientes desarrollando las capacidades de nuestros colaboradores y la organización.

Comportamientos asociados a este valor:

- Orientación al logro de metas
- Desarrollo de capacidades de nuestros colaboradores

El propósito de las Compañías es que todos nuestros colaboradores vivan estos valores y que lo hagan siguiendo pautas normativas, valóricas y de conductas, que sean reconocidas y asumidas por sus partes interesadas como elementos orientadores de su conducta. Por eso, estos valores serán asumidos e incorporados en nuestro accionar diario de una forma ética aportando lineamientos sobre cómo comportarnos en nuestro trabajo y cómo hacer negocios en nombre de las Compañías.

2 Normas relacionadas con los colaboradores y la conducta comercial

A. Cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos aplicables

Las Compañías compiten con dedicación y energía en todos sus mercados y lo hacen basadas en la aplicación del cumplimiento estricto de la ley.

Estamos comprometidos a no emprender ninguna acción que constituya una violación de la ley y no se alienta ningún comportamiento que represente eludir el cumplimiento de las leyes en nombre de las Compañías. La responsabilidad del colaborador de las Compañías no debe limitarse a las leyes aplicables, sino extenderse a todos los reglamentos, manuales, políticas y procedimientos vigentes, tanto al interior de las empresas como de otros organismos a los que las Compañías están adheridas. Es imprescindible que cada colaborador conozca los roles y responsabilidades que debe asumir respecto al cumplimiento de la ley y sus reglamentos en su área de desempeño.

B. Respeto de las normas éticas de la sociedad

Nuestro Código de Ética y Principios Básicos presenta los fundamentos de la conducta ética y se espera que cada colaborador y director de las Compañías se adhiera a ellos en todo momento.

La conducta ética va más allá del simple cumplimiento de la ley. Significa comportarse de manera justa, honesta y coherente en todas las actividades. Es por eso que dentro de las Compañías se protegen los intereses y fomentamos el actuar de forma correcta, responsable y honesta.

Un colaborador de las Compañías se mantiene al margen y evita cualquier actividad que pudiese comprometer, arriesgar o poner en duda nuestro compromiso institucional con una conducta basada en la aplicación de los principios éticos rectores.

En la sociedad cambiante, dinámica y creativa que caracteriza al mundo moderno, confiamos en que nuestros colaboradores ejerzan un buen criterio y que actúen pensando en el bienestar de las Compañías, cumpliendo con los parámetros presentados en este documento. Independientemente de la situación, alentamos a nuestros colaboradores y miembros de Junta Directiva para que hagan lo correcto. El compromiso adoptado por las Compañías se basa en realizar sus mejores esfuerzos para cumplir con las normas éticas estrictas en sus actividades comerciales.

C. Administración de la información confidencial

Uno de los mayores activos de la compañía es su información. Es por eso que el comportamiento esperado se sustenta en que la información de la compañía debe manejarse apropiadamente, no divulgando ninguna información de carácter confidencial. Esta precaución debe ser extensiva a información financiera, comercial, técnica, de seguridad, negocios u otros que se estimen de importancia.

En la ejecución de su trabajo los colaboradores están en constante contacto con todo tipo de programas, procesos de distribución, comercialización, clientes, métodos, sistemas, planes, proyectos y aspectos relacionados con la industria de hidrocarburos. Por ello, las Compañías solicitan a sus colaboradores mantener en estricta confidencialidad y no utilizar ni divulgar a ninguna persona, incluyendo a cualesquiera otros colaboradores de las Compañías o a terceros, aquella información y documentación relacionada en cualquier forma con las funciones que desempeñe.

En caso que el colaborador sea requerido por alguna autoridad judicial o administrativa competente para revelar cualquier información de las Compañías, incluida aquella referida a propiedad intelectual y/o información y documentación de las Compañías y de negocios, el colaborador, antes de revelarla, deberá notificar inmediatamente a la gerencia Legal sobre esta solicitud.

Los colaboradores que por cualquier motivo se retiren o sean desvinculados de las Compañías están en la obligación de no divulgar, en forma o momento alguno, la información y documentación a la que hayan tenido acceso durante el tiempo en que fueron colaboradores.

El acceso a información confidencial por parte de terceros será gestionado por medio de los clausulados establecidos en los contratos o, en su defecto, acuerdos de confidencialidad específicos.

Sólo las personas expresamente autorizadas y sujetas a toda restricción impuesta por la legislación aplicable, pueden acceder a la información interna de las Compañías, se encuentre esta en medios físicos, magnéticos, electrónicos o visuales, y solamente podrá ser utilizada para los fines y durante los períodos especificados en la respectiva autorización.

Las claves de acceso, el correo electrónico, y los sistemas operativos relacionados con las funciones de cada cargo, equivalen a la firma de un trabajador, y sólo podrán ser conocidos por su dueño, no estando permitida su divulgación a terceros. Los colaboradores son responsables directos de adoptar las medidas de prevención necesarias para preservar la información de las Compañías de daños o pérdidas, y de asegurar su confidencialidad y custodia segura por el tiempo que se establezca en la Política de Comunicaciones Internas y en los procedimientos del área de tecnología, y mientras la información confidencial mantenga el carácter de tal.

Todos los colaboradores deben mantener la confidencialidad de toda información a la que tuvieran acceso en el desempeño de su trabajo en las Compañías, aun cuando esta no hubiera sido calificada como reservada o no se refiriera específicamente a las Compañías sino a sus clientes, competidores, proveedores, mercados y organizaciones públicas. Del mismo modo, deberá guardarse estricta confidencialidad respecto de la información interna referente al personal, especial pero no exclusivamente aquella relativa a salarios y datos personales de los colaboradores.

La falta de cumplimiento de las obligaciones de confidencialidad será considerada una falta grave por involucrar la divulgación o facilitar la divulgación de información relativa a emprendimientos y actividades de las Compañías.

La confidencialidad deberá ser mantenida según lo establezcan las leyes aplicables o disposiciones contractuales aplicables, hasta que la correspondiente información se haga pública.

Cada colaborador, cliente, proveedor y aliado estratégico de las Compañías es responsable de la información a la cual tiene acceso, por lo que debe evitar su divulgación de manera indebida.

D. Protección de datos

Ningún colaborador puede compartir o difundir interna o externamente la información recopilada en el desarrollo de las operaciones del negocio, especialmente los datos de colaboradores de las Compañías, clientes o proveedores. En relación con este punto, aplicará lo definido en el manual de Habeas Data vigente.

E. Responsabilidades de los colaboradores

Las Compañías promueven en sus colaboradores:

- **Respetar las leyes, normas y reglamentos:** entender y obedecer las leyes nacionales, adoptar como guía de comportamiento este Código de Ética y Principios Básicos y comprometerse con las políticas y reglamentos de las Compañías. Los invitamos a leer, estudiar y guiar su actividad con estos principios.
- **Hacer preguntas:** cada colaborador es responsable de hacer preguntas, especialmente si tiene dudas o inquietudes sobre una acción o decisión.
- **Hacerse oír:** también es responsabilidad de los colaboradores notificar cualquier violación de este Código de Ética y Principios Básicos, otras normas de las Compañías o cualquier acto ilegal o no ético del cual sea testigo. Tales notificaciones se deben hacer según se establece en la Sección 5.

F. Compromiso de no represalias

Las Compañías garantizan que las personas que expongan sospechas de violaciones a las normas y principios no serán sometidas a represalias.

3 Normas relacionadas con el lugar de trabajo

A. Oportunidades laborales equitativas

La clave de nuestro éxito está en los colaboradores que mantienen una actitud de dignidad y respeto mutuo contribuyendo a fomentar el desarrollo de la responsabilidad personal.

Contratamos a personas motivadas con altos estándares profesionales que respetan nuestros valores. Les ofrecemos igualdad de oportunidades de desarrollo y promoción profesional, protegemos su privacidad y no toleramos ninguna forma de acoso ni discriminación. Esto se traduce en la creación de oportunidades laborales que generen un trato justo y un trabajo decente para nuestros colaboradores.

Las Compañías valoran la excelencia de los colaboradores en sus prácticas laborales, no discriminan en función de raza, color de piel, religión, sexo, edad, origen, nacionalidad, estado civil, discapacidad, afiliaciones políticas u otras particularidades protegidas legalmente. Opera en un entorno global y se esfuerza por crear un lugar de trabajo donde hombres y mujeres de diversos orígenes se desarrollen y alcancen su máximo potencial.

Los valores de las Compañías señalan actitudes como el respeto mutuo, la confianza y la transparencia en la relación con los demás y estimula una comunicación y cooperación transparente. Creemos que nuestro éxito depende de nuestra capacidad para atraer, desarrollar, proteger y retener a los colaboradores idóneos y mejor calificados. Al mismo tiempo promovemos la creatividad y la iniciativa personal.

B. Derechos laborales

Las Compañías respetan los derechos laborales de sus colaboradores enmarcados en la ley, ratificados en sus reglamentos y políticas de trabajo interno.

Todo colaborador tiene derecho a trabajar en un entorno que esté libre de cualquier forma de acoso, expresadas en conductas hostiles, ofensivas o humillantes, contacto físico indeseable; afirmaciones verbales, escritas o gráficas como:

- Acoso sexual o insinuaciones indeseadas.
- Acoso o discriminación racial o étnica.
- Acoso o discriminación religiosa.
- Discriminación por edad, discapacidad o cualquier otra característica o preferencia personal.
- Acoso o discriminación por afiliación política u orientación sexual.

Si el colaborador es objeto de acoso o si observa que un compañero es víctima de acoso, debe notificarlo inmediatamente utilizando los canales correspondientes.

Las Compañías esperan de cada una de nuestras empresas y colaboradores respeten y cumplan la legislación nacional y las normas referentes a las prácticas en derechos humanos. En aquellos casos en que nuestros principios y normas sean más estrictos que la legislación nacional, se deberá aplicar el estándar más elevado.

C. Comité de Convivencia

Las Compañías creen e impulsan un entorno basado en el respeto, bien sea un compañero de trabajo, proveedor, cliente, o cualquiera que esté haciendo negocios con nosotros. Por lo tanto, queda totalmente prohibida cualquier manifestación de acoso laboral en las Compañías.

Se considera acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, para causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de la persona.

En las Compañías el Comité de Convivencia promueve actividades que generan un excelente clima laboral:

- Fomentamos relaciones positivas entre los colaboradores de las Compañías y sus familias,
- Garantizamos la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

En caso de presentarse cualquier situación que amerite ser reportada o comunicada al Comité de Convivencia, la misma deberá ser informada mediante correo electrónico a la siguiente dirección: comitedeconvivencia@biomax.co.

D. Conflicto de interés

Las Compañías promueven evitar situaciones donde los intereses personales (ya sean económicos, financieros, comerciales, laborales, políticos o religiosos) de los colaboradores o miembros de Junta Directiva, los de su cónyuge o parientes, interfieren o parecen interferir con los intereses de las Compañías. También pueden surgir conflictos de interés cuando un colaborador, director, o un miembro de su familia, recibe beneficios personales impropios derivados de su posición laboral en las Compañías.

Los ejemplos comunes de conflicto de interés incluyen, pero no se limitan a situaciones en las que el colaborador o un miembro de su familia:

- Tiene un interés financiero directo o indirecto con un competidor, proveedor o cliente actual de las Compañías.
- Realiza negocios a nombre de las Compañías con un proveedor o con un cliente que emplea a uno de sus parientes (primero o segundo grado de consanguinidad) como director, ejecutivo o representante.
- Aceptar un regalo con un valor más que simbólico de un cliente, proveedor o competidor actual o potencial, incluyendo actividades sociales relacionadas o no con el negocio.
- Opera otra empresa o trabaja como empleado o director de otra empresa bajo condiciones que sean perjudiciales o de competencia directa o indirecta para las Compañías, así mismo realice las mismas funciones para las que fue contratado en las Compañías.

Los colaboradores no participarán en actividades comerciales que puedan perjudicar su completa dedicación o el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades en las Compañías, ni participarán en negocios contrarios a los intereses de esta y que puedan afectarlas. Quedan excluidas de esta medida las actividades académicas y actividades “pro bono”, fuera del horario laboral, las cuales se pueden ejercer sin perjuicio de que las mismas sean formalmente informadas al respectivo jefe o supervisor.

Ningún colaborador realizará negocios en interés personal o familiar dentro de las Compañías, o haciendo uso de los recursos de esta, incluidas la compra, venta o arrendamiento de equipos o propiedades de las Compañías, o la participación o propiedad en empresas que tengan o busquen establecer negocios con estas, incluida la compraventa de productos y la prestación de servicios, salvo autorización previa y expresa del Comité de Auditoría y Ética, o a quien realice sus funciones.

Los colaboradores se abstendrán de participar en actividades externas que interfieran con el horario de trabajo, con su rendimiento o con el desarrollo de sus labores, salvo autorización previa y expresa del Comité de Auditoría y Ética, o de quien realice sus funciones.

Ningún colaborador debe actuar o tomar decisiones en las Compañías basado en sentimientos de amistad o enemistad, ni tampoco abusar de su posición o cargo para obtener beneficios personales de manera directa o indirecta, de parte de proveedores, contratistas, clientes o terceros.

Los candidatos a ingresar a las Compañías que tengan vínculo hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o sea cónyuge de algún colaborador de las Compañías, deberán informar a la persona encargada de Recursos Humanos (RR. HH.) que lidera el respectivo proceso de vinculación y deberán pasar por el proceso de selección establecido sin beneficio alguno.

Bajo ningún motivo las personas afiliadas por grado de consanguinidad y afinidad o civil podrán trabajar en la misma área o podrá existir entre ellas una línea directa de reporte.

En caso de establecerse relaciones sentimentales entre personas con una línea directa de reporte o mando, deberán informar esta situación al área de RR. HH.

E. Obsequios y atenciones

Las decisiones comerciales de los colaboradores deberán siempre estar basadas en criterios comerciales y no influenciados por factores como regalos, donaciones o pagos, tendientes a obtener resultados para sí mismos o para los miembros de sus familias.

Según las políticas expedidas por las Compañías, no se podrán recibir o dar regalos, especialmente a proveedores, clientes o contratistas. Únicamente se permitirán regalos corporativos o atenciones sociales normales dentro del giro de los negocios.

Los colaboradores no podrán ofrecer dinero, bienes fáciles convertibles en dinero o cualquier ventaja económica directa o indirecta a terceros, para la obtención de un negocio, concesión u operación particular y, en particular, en sus relaciones con funcionarios públicos deberán siempre abstenerse de participar en conductas que puedan constituir un ilícito tales como peculado por apropiación, cohecho, concusión, celebración indebida de contratos, tráfico de influencias de particular, entre otros.

Ningún colaborador está autorizado para apoyar públicamente, en nombre de las Compañías, partidos políticos, o participar en campañas electorales, ni para tomar parte en conflictos religiosos, étnicos o políticos.

Los colaboradores solo podrán recibir regalos correspondientes a artículos publicitarios, tales como agendas, lapiceros, discos, etc., por valor máximo del 20% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). Bajo ninguna circunstancia podrán recibir dinero en efectivo u objetos de valor mayor al estipulado anteriormente, que en forma alguna puedan condicionarlos a tomar una decisión parcializada.

En caso de que el monto del regalo sea superior al señalado en el punto anterior, debe darse a conocer al jefe inmediato quién, conjuntamente con el Comité de Auditoría y Ética o quien realice sus funciones, decidirá si puede ser aceptado o deberá ser devuelto a la persona que lo envió.

Los colaboradores podrán aceptar atenciones de costos moderados (comidas de negocios) exclusivamente dentro del marco del establecimiento de relaciones comerciales o actividades institucionales. Sin embargo, no podrán recibir viajes o atenciones fuera del anterior contexto donde prevalezca el patrocinio de actividades de entretenimiento o de ocio, en contraprestación de beneficios para clientes, proveedores, instituciones financieras, empresas de la competencia y/o terceras personas.

Las legalizaciones de gastos presentadas por los colaboradores a las Compañías por concepto de viajes o atenciones sociales, deberán corresponder a actividades oficiales de las Compañías. Las invitaciones recibidas para participar en acontecimientos de negocios, conferencias, convenciones, presentaciones comerciales o cursos técnicos, deben ser autorizadas por la vicepresidencia o gerencia correspondiente.

F. Participación en juntas directivas

Mientras estén en ejercicio de sus cargos, les está restringida a los colaboradores la participación en juntas directivas o en la administración de empresas no filiales o subsidiarias, así como la aceptación de cualquier posición directiva en otra empresa, sin la previa autorización del Comité de Auditoría y Ética o de quien realice sus funciones.

Los colaboradores entienden que esta disposición resulta razonable en la medida en que permite evitar incurrir en conductas que pueden constituir conflicto de interés, mientras se encuentren vinculados laboralmente con las Compañías.

G. Oportunidades de nuevos negocios

Los colaboradores y miembros de Junta Directiva tienen la responsabilidad ante las Compañías de poner en primer lugar los intereses legítimos de las Compañías cuando surge la oportunidad de nuevos negocios. No está permitido que se aprovechen de oportunidades de nuevos negocios que descubran gracias al desempeño de su cargo, de bienes o información de las Compañías. Oportunidades de nuevos negocios deben ser referidas primero a las Compañías, quien determinará su interés o no de explorar la oportunidad como parte de su crecimiento.

H. Uso interno del internet

El Internet se ha convertido en una parte importante de la vida personal y laboral. Si se utiliza de manera responsable, puede ser una poderosa herramienta para ayudarnos a construir nuestra marca y servir a nuestros clientes. El colaborador de las Compañías debe recordar que cuando utiliza las tecnologías de comunicación de las Compañías, como el correo electrónico, el buzón de voz, o redes sociales, debe comportarse a nivel personal y profesional de forma que cumpla con la ley y las políticas de las Compañías.

I. Declaraciones ante medios de comunicación y redes sociales

Los colaboradores se abstendrán de realizar cualquier declaración (oral o escrita) pública o privada en nombre de las Compañías, a medios, publicaciones de noticias, publicaciones de comercio o cualquier otra fuente, sin la aprobación previa de la gerencia Legal.

Las redes sociales representan nuevas tecnologías de comunicación que pueden tener un efecto positivo en la reputación de las Compañías. Ningún colaborador puede atribuirse el derecho de hablar en nombre de las Compañías (mencionando directa o indirectamente a las Compañías, a los compañeros de trabajo, a clientes o proveedores, las palabras y las imágenes) si no ha sido autorizado o invitado para eso por las autoridades internas competentes según los procedimientos de comunicación y vocería, en cualquier medio de comunicación incluyendo las redes sociales.

J. Calidad, seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente

Una parte importante de alentar un comportamiento correcto es respetar las leyes, reglamentos y normatividad relacionados con la calidad, la seguridad, salud en el trabajo, y el medio ambiente. La Compañías invierten una cantidad considerable de tiempo y recursos para cumplir con las leyes, los reglamentos y normatividad aplicables en cada área, para contar con profesionales capacitados y certificados trabajando en cada campo, de manera que se pueda mejorar el cumplimiento de los estándares de calidad, seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente requeridos por las Compañías. Es por esto que se han integrado las políticas, objetivos y metas de cada uno de estos aspectos en un Sistema de Gestión Integral el cual es divulgado y entre otros define la responsabilidad de todos los colaboradores para el correcto funcionamiento del Sistema y cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Mantener altos niveles de satisfacción en el servicio prestado a sus diferentes tipos de clientes garantizando la calidad de los procesos de la cadena de valor con el fin de entregar productos y servicios bajo los estándares definidos por las Compañías.
- Asegurar que las Compañías desarrollen mejoramiento continuo con la identificación y seguimiento de los planes de acción resultado de la gestión preventiva y correctiva.
- Garantizar que el recurso humano cuente con las competencias requeridas para cumplir con los procesos y los objetivos estratégicos de la compañía. Así mismo, impulsar su desarrollo humano y profesional.
- Establecer los controles necesarios para mitigar los riesgos de acuerdo con su valoración y la identificación de peligros.
- Proteger la seguridad y salud de los colaboradores, clientes, contratistas y visitantes mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa.
- Promover el comportamiento seguro y el autocuidado a través de los programas, incentivando la participación de la población trabajadora en el cuidado individual y colectivo.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo que apliquen a la empresa.

- Adoptar e implementar prácticas y controles con el fin de reducir el consumo de agua.
- Prevenir, controlar y mitigar el Impacto ambiental asociado con el manejo y la disposición final de vertimientos o derrames/fugas que se presenten.
- Adoptar e implementar prácticas y controles con el fin de reducir el consumo energético.
- Minimizar la generación de residuos en el origen, maximizar su aprovechamiento y disponer adecuadamente los residuos peligrosos generados.

K. Responsabilidades del colaborador

Todo miembro de las Compañías es responsable de desarrollar hábitos de trabajo seguros y debe comprometerse a adoptar medidas personales de protección y apoyar que sus compañeros de trabajo colaboren en este objetivo y a cumplir con las responsabilidades enmarcadas en el Sistema de Gestión Integral.

L. Protección y uso adecuado de los activos de las Compañías

Los recursos de las Compañías se deben usar sólo para propósitos comerciales legítimos y para beneficio de las Compañías. Todos los colaboradores y miembros de Junta Directiva deben proteger los activos de las Compañías y asegurar su uso eficiente. El robo, descuido y el desperdicio afectan directamente a la rentabilidad de las Compañías, por eso se debe denunciar inmediatamente cualquier sospecha de la existencia de una situación de fraude o robo para su investigación. Se alienta la presentación de propuestas que mejoren procesos, reduzcan los gastos, disminuyan la utilización de recursos y generen menores desperdicios e índices de contaminación.

4. Normas relacionadas con el mercado

A. Sobornos

Aunque en muchos países del mundo las prácticas comerciales pueden variar, como colaborador, ejecutivo o director de las Compañías mantenemos y orientamos nuestras acciones sobre nuestros principios y rechazamos rotundamente la corrupción, el tráfico de influencias y cualquier desviación que atente contra el bienestar o dignidad de los demás, por ejemplo, no se permite ofrecer ni aceptar sobornos en todo momento.

Ningún colaborador dará, prometerá u ofrecerá regalos (en dinero o especie) a funcionarios públicos colombianos o extranjeros con la expectativa de obtener, permisos de operación o funcionamiento, retener negocios, normas o regulaciones en favor de la compañía, tratamientos preferenciales, obtener ventajas o cualquier retribución de beneficios. Teniendo en cuenta lo anterior, a modo de ejemplo no se ofrece dinero ni regalos para los siguientes casos:

- Recibir el pedido de un cliente.
- A cambio de información sobre un competidor, cliente o proveedor.
- Para evitar pagar una multa, cuota por permiso u otro impuesto gubernamental.
- Para intentar influenciar a un funcionario del gobierno.
- Para ganar una licitación o compra pública.
- Para evitar la divulgación de información de interés público.

No debe pagar a un consultor, agente o representante, si se piensa que van a usar ese dinero o una parte de ese dinero en sobornos, tráfico de influencia o actividades ilegales. Las Compañías mantienen relaciones de negocios con asociados comerciales de buena reputación y no se involucra con socios comerciales propensos a estar involucrados en actos de corrupción.

Una buena práctica es utilizar una orden de compra o contrato en cada transacción comercial. Las Compañías y sus miembros de Junta Directiva y colaboradores están comprometidos a cumplir con sus principios contra sobornos y obedecer tanto la letra como el espíritu de todas las leyes aplicables. También, uno de los Principios Básicos de las Compañías es requerir que los terceros cumplan con esas mismas leyes y las políticas internas de cumplimiento de esas prácticas.

B. Lavado de activos

Todos los colaboradores aplicarán la debida diligencia en el relacionamiento con cualquier grupo de interés y/o contraparte (definida por las Compañías) en el desarrollo de transacciones comerciales o contractuales a efecto de evitar que las Compañías puedan ser utilizadas como medio para lavar activos y/o financiar el terrorismo.

No se establecerá ninguna relación comercial o contractual con personas jurídicas o naturales que ostenten elementos de juicio que conlleven a dudar sobre el origen lícito de sus recursos y la legalidad de sus operaciones, o que apoyen económicamente a grupos terroristas nacionales o extranjeros, ni con personas respecto de las cuales no se haya agotado el procedimiento establecido por las Compañías para conocimiento de contrapartes.

C. Relaciones con proveedores y clientes

Las Compañías invitan a sus clientes, proveedores y a sus colaboradores a que demuestren honestidad, integridad, justicia y que respeten nuestras normas teniendo conocimiento de estas como base del inicio de negocios con las Compañías. Este Código de Ética y Principios Básicos no es negociable ni puede ser objeto de modificaciones parciales.

Esperamos que nuestros clientes y proveedores cumplan con comportamientos referidos a la integridad empresarial, prácticas operativas sostenibles, estándares laborales de seguridad, salud y prácticas medioambientales. Las Compañías podrán reservarse el derecho de verificar de forma regular el cumplimiento de los requisitos mencionados anteriormente.

D. Documentación precisa, gestión de registros e impuestos

Los registros y los informes son confiables, precisos, oportunos, completos y congruentes con los principios de contabilidad generalmente aceptados en Colombia y según lo establecido por los reglamentos internos de operación contable y financiera. Si un colaborador se entera de cualquier registro inexacto, falso o engañoso en los libros o registros de las Compañías, deberá comunicarlo inmediatamente a su supervisor, a la gerencia Financiera, a la gerencia Legal o a través de la Línea de Ayuda.

5. Normas sobre procedimientos de notificación

A. Procedimientos de notificación

Al igual que en el trabajo en equipo, las Compañías promueven la interacción con relación a las dudas, inquietudes y necesidades de comunicación del colaborador. Para ello les facilitan diversos medios a través de los cuales cada uno pueda satisfacer sus necesidades de ser escuchado, notificar comportamientos que violen lo mencionado en esta guía, comportamientos de carácter no éticos o denunciar un posible quebrantamiento de la ley o de una política o norma de las Compañías.

Para esto se cuenta con posibilidades de informar a:

- El superior jerárquico inmediato;
- El administrador del departamento o instalación donde trabaja;
- El representante de Recursos Humanos;
- La gerencia Legal;
- El Comité de Auditoría y Ética;
- La Línea de Ayuda de las Compañías.

B. Comité de Auditoría y Ética

El Comité de Auditoría y Ética es una instancia creada para evaluar en forma independiente las denuncias que se hagan de su consentimiento sobre posibles violaciones al Código de Ética y Principios Básicos de las Compañías.

El comité siempre mantendrá la confidencialidad de la información que las Compañías, un colaborador, sus clientes o proveedores plantee a través de la Línea de Ayuda o los otros mecanismos de notificación enunciados en el literal A anterior y las investigaciones de los casos presentados, excepto cuando la ley requiera su divulgación. La información confidencial incluye toda información no pública que pudiera ser perjudicial para las Compañías, incluyendo documentos (internos y externos) relacionados con la investigación de los casos presentados.

Para mayor información sobre el Comité de Auditoría y Ética, favor remitirse al reglamento establecido para dicho comité.

C. Línea de Ayuda

La Línea de Ayuda de las Compañías es una herramienta externa de apoyo con un servicio confidencial al que tiene acceso todo colaborador, proveedor o cliente, para presentar denuncias, sugerencias, inconformidades, reclamos o proporcionar información sobre el incumplimiento ético referente a, pero no limitadas a:

- Relaciones laborales equitativas.
- Conflictos de interés.
- Uso indebido de información privilegiada u otras transgresiones de normas públicas o privadas.

- Violaciones de leyes o reglamentos sobre seguridad, salud y medio ambiente.
- Violaciones sobre propiedad intelectual (patentes, marcas comerciales).
- Sobornos, falsificaciones o incumplimiento de leyes nacionales.
- Leyes antimonopolio.
- Registros erróneos, falsos o engañosos en los libros o expedientes de las Compañías.
- Otras preguntas referentes a prácticas éticas.

Para la realización de denuncias relacionadas con las Compañías a través de la Línea de Ayuda, invitamos a todos a acceder a través de cualquiera de los siguientes tres mecanismos:

1. Por la página web <http://www.resguarda.com/biomax> a través del link “Reporte Aquí” eligiendo el país Colombia.
2. Por e-mail, al correo electrónico etica.biomax@resguarda.com
3. Por teléfono a la línea **01-800-752-2222**. Favor tener en cuenta las siguientes recomendaciones para acceder a la **Línea de Ayuda** a través de este sistema:
 - a. Sólo se puede llamar desde territorio colombiano;
 - b. Es gratuito para teléfonos fijos;
 - c. En celulares puede tener costo de llamada local o haber alguna prohibición según el operador; y
 - d. En telefonía fija, en planes de abono por crédito prepago, aunque sea gratuito el número el usuario debe tener un saldo positivo.

Glosario

Colaborador: personas, de todos los niveles que trabajan prestando sus servicios a las Compañías, ya sea por los cuales reciben una remuneración en virtud de un contrato o relación de trabajo directa.

Comportamiento ético: acción(es) consciente de cumplimiento de normas aceptadas y adoptadas que guían la conducta coherente de las personas.

Conflicto: situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando la confrontación sea verbal, para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron la confrontación. El conflicto genera problemas, tanto a los directamente envueltos, como a otras personas.

Línea de Ayuda: servicio confidencial atendido por personal especializado en el tema al que se refiera, que proporciona guía y recursos para fomentar entornos seguros, tolerantes e inclusivos.

Partes interesadas: cualquier grupo o individuo identificable que pueda afectar o que es afectado por el logro de los objetivos de una organización (grupos de presión o protesta, agencias gubernamentales, asociaciones civiles, de comercio, competidores, sindicatos, así como segmentos de clientes, accionistas y otros).

Principio: regla que se adopta, cumple o se sigue con cierto propósito, como consecuencia necesaria de un conjunto de reglas morales. Es un reflejo de las características esenciales de un sistema valórico que los usuarios asumen y sin los cuales no es posible trabajar, comprender o usar el sistema.

Redes sociales: plataformas de interacción que operando sobre la red de Internet, facilitan o promueven diversas alternativas de comunicación e intercambio de contenidos, experiencias y opiniones. Adicionalmente registran preferencias, determinan tendencias y establecen lazos e influencias.

Reputación: forma en que los demás ven el resultado de sus acciones con independencia de su identidad corporativa, su imagen, logos, colores, formas y declaraciones. No se mide por cómo "se ve", si no como "se le ve". No es lo que dice, si no lo que hace. No es lo que declara, si no lo que se entiende.

Valores: creencias fundamentales que nos ayudan a elegir, apreciar y preferir unas cosas, acciones o comportamientos en lugar de otros y que reflejan nuestras convicciones, intereses y sentimientos.



*"Un hombre es juzgado por sus acciones,
no por sus palabras"*

-Anónimo





Este documento es propiedad de las Compañías. Cualquier uso o reproducción debe realizarse con previa autorización por escrito del representante autorizado de las Compañías.

Acta de conocimiento y aceptación del Código de Ética y Principios de las Compañías

Yo _____, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No. _____ expedida en _____, en mi condición de trabajador al servicio de las compañías (BIOMAX S.A., GNE Soluciones S.A.S., sus filiales y subsidiarias) mediante el presente documento reconozco lo siguiente:

1. Que la compañía me ha informado por medio de la publicación del Código de Ética y Principios Básicos, cuáles son las normas, principios y comportamientos éticos que debo seguir como miembro de la compañía;
2. Que conozco y acepto que este Código de Ética y Principios Básicos, hace parte integral de las obligaciones que debo cumplir en virtud de mi contrato de trabajo; y
3. Que la firma de este documento implica que acepto y entiendo que estoy comprometido con lo establecido por el Código de Ética y Principios Básicos de las Compañías.

Doy fe que he leído, comprendido y aceptado libre y espontáneamente los términos, efectos y condiciones del presente documento.

En constancia, suscribo la presente acta de aceptación del Código de Ética y Principios Básicos a los _____ días del mes de _____ de _____.

El trabajador,

Firma: _____

Nombre: _____

CC. _____





БИОМАХ